

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan

Yulyana¹, Tamam²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Teknologi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Kalianda, Lampung Selatan

Corresponding Author: anayuli9810@gmail.com, tamamdjamil@gmail.com

Published: August , 2025

ABSTRAK

Kinerja pegawai di sektor publik merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya serta dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kantor Kecamatan Penengahan, sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan publik di wilayahnya, turut menghadapi tuntutan untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya guna memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan dengan jumlah sampel seluruh populasi yaitu 30 responden. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang telah disusun terstruktur kepada responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, karena seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan responden. Teknik analisa data menggunakan uji Validitas, uji Reliabilitas, uji Asumsi Klasik dan Analisis Regresi Berganda. Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS ver.24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan thitung 3,378 > 1,701 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, dan variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan thitung 2,846 > 1,701 dengan nilai signifikansi 0,008 < 0,05. Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan. Sedangkan nilai R square pada penelitian ini adalah 0,839 menunjukkan bahwa 83,9% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Variabel Independen yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 16,1% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin kompleks, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Organisasi publik dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang cepat, tepat, dan akuntabel. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas layanan tersebut. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam

melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas. Siagian (2020) menambahkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh aspek kedisiplinan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai membutuhkan perhatian pada faktor-faktor internal yang memengaruhi perilaku dan produktivitas kerja.

Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan merupakan salah satu instansi pemerintahan di tingkat kecamatan yang berperan strategis dalam memberikan pelayanan publik, terutama di bidang administrasi kependudukan, perizinan, dan surat menyurat. Berdasarkan data tahun 2025, kantor ini memiliki 32 pegawai yang terdiri dari pejabat struktural, staf pendukung, dan pegawai BKO. Secara komposisi, jumlah ini cukup memadai untuk mendukung operasional pelayanan publik. Namun, hasil observasi menunjukkan beberapa permasalahan, di antaranya tingkat ketidakhadiran pegawai yang relatif tinggi (8–9 pegawai tidak hadir setiap minggu pada bulan Juni 2025), keterlambatan masuk kerja, dan fasilitas kerja yang belum memadai. Peralatan kantor seperti komputer, laptop, dan printer masih terbatas sehingga harus digunakan secara bergantian, yang berpotensi menghambat kelancaran pekerjaan. Selain itu, pembagian tugas antarpegawai terkadang tidak sesuai bidang kerja, menunjukkan kurang optimalnya manajemen SDM di tingkat kecamatan.

Faktor disiplin kerja menjadi salah satu determinan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Afandi (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat untuk membentuk perilaku, meningkatkan kesadaran, dan memotivasi pegawai agar menaati peraturan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan lebih bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, dan mematuhi standar kerja. Data kehadiran bulan Juni 2025 di Kantor Kecamatan Penengahan menunjukkan adanya penurunan tingkat kehadiran setelah minggu pertama, yang mengindikasikan perlunya upaya peningkatan disiplin waktu dan kepatuhan terhadap jam kerja.

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan besar dalam memengaruhi kinerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja pegawai (Afandi, 2021). Kasmir (2019) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mencakup kenyamanan ruang kerja, ketersediaan fasilitas yang memadai, hubungan kerja harmonis, serta iklim kerja yang sehat. Kondisi di Kantor Kecamatan Penengahan menunjukkan bahwa meskipun beberapa fasilitas seperti AC tersedia dalam kondisi cukup baik, sebagian besar peralatan lain seperti kendaraan dinas, komputer, dan laptop masih kurang memadai.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Namun, penelitian yang berfokus pada konteks instansi pemerintahan di tingkat kecamatan, khususnya di wilayah Lampung Selatan, masih relatif terbatas. Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambil

penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan.

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kondisi di mana individu dalam suatu organisasi dengan sukarela dan kesadaran penuh mematuhi aturan-aturan yang berlaku. Sementara itu, kerja adalah segala bentuk aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Disiplin kerja berperan penting sebagai sarana untuk membentuk perilaku yang sesuai, serta meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial.

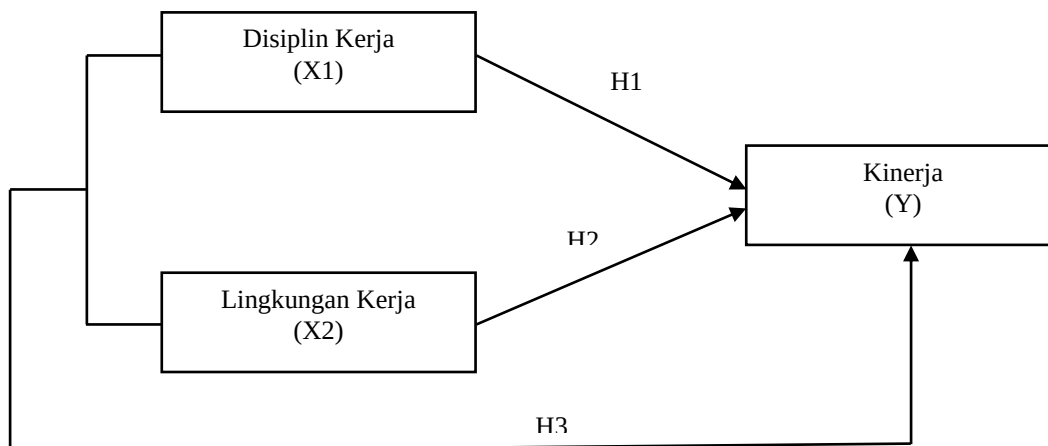
Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021), lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan yang mendukung, termasuk tersedianya fasilitas kerja yang memadai, akan membantu pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka secara optimal, sehingga produktivitas kerja pun meningkat.

Kinerja Pegawai

Menurut mangkunegara (2020), kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai yang dapat diukur dari aspek kualitas dan kuantitas, berdasarkan pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja ini mencerminkan efektivitas dan efisiensi seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian Terdahulu

Hipotesis

- H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan.
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan.
- H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Penengahan Lampung Selatan dengan populasi seluruh pegawai sebanyak 30 orang yang dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja diukur melalui kehadiran, ketaatan pada kewajiban, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan perilaku etis; lingkungan kerja diukur melalui penerangan, suhu udara, kebisingan, warna, fasilitas, keamanan, dan hubungan antarpegawai; sedangkan kinerja pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS versi 24 melalui uji validitas, reliabilitas,

asumsi klasik, dan regresi linier berganda, serta dilengkapi dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (RI) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel dan Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)			
	Item 1	0,572	0,361	Valid
	Item 2	0,788	0,361	Valid
	Item 3	0,807	0,361	Valid
	Item 4	0,852	0,361	Valid
	Item 5	0,815	0,361	Valid
	Item 6	0,579	0,361	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)			
	Item 1	0,676	0,361	Valid
	Item 2	0,767	0,361	Valid
	Item 3	0,664	0,361	Valid
	Item 4	0,611	0,361	Valid
	Item 5	0,743	0,361	Valid
	Item 6	0,558	0,361	Valid
	Item 7	0,720	0,361	Valid

No	Variabel dan Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
3	Kinerja (Y)			
	Item 1	0,781	0,361	Valid
	Item 2	0,850	0,361	Valid
	Item 3	0,540	0,361	Valid
	Item 4	0,478	0,361	Valid
	Item 5	0,614	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 1, hasil ketiga variabel dan indikator menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari rtabel, untuk sampel sebanyak 30 responden yaitu nilai rtabel 0,361. Nilai rhitung disajikan pada tabel tersebut, dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) memberikan hasil yang konsisten dan stabil jika digunakan dalam waktu dan kondisi yang berbeda. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mengukur variabel yang sama secara konsisten. Cronbach Alpha suatu variabel dikatakan handal jika memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,836	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,795	0,600	Reliabel
3	Kinerja	0,659	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2, hasil menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,600. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner untuk ketiga variabel (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja) telah memenuhi standar reliabilitas, dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	.142	30	.128	.954	30	.215
Lingkungan Kerja	.102	30	.200*	.971	30	.572
Kinerja	.143	30	.122	.961	30	.328
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas diketahui bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja, memiliki nilai signifikansi (Sig.) di atas 0,05 menggunakan uji Shapiro-Wilk. Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja masing-masing sebesar 0,954 (S-W), variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,971 (S-W), serta variabel Kinerja sebesar 0,961 (S-W). Hal ini menunjukkan bahwa data pada ketiga variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolonieritas

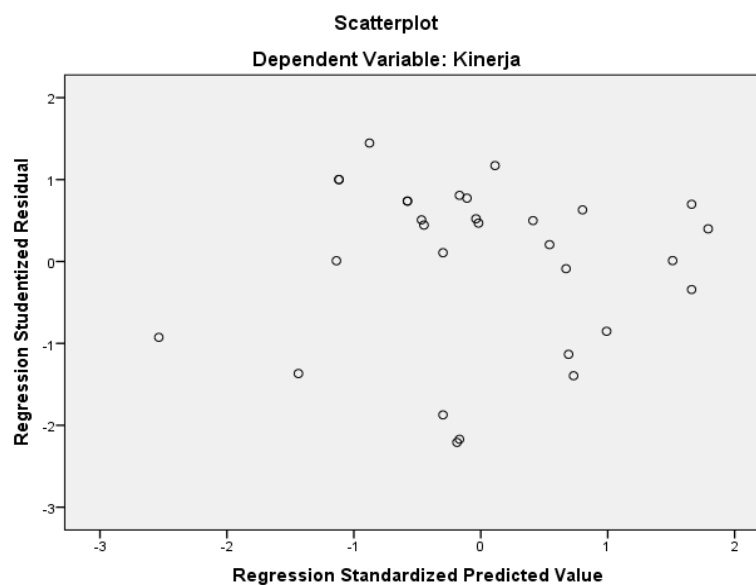
Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.137	1.490		2.777	.010		
	Disiplin Kerja	.339	.100	.515	3.378	.002	.257	3.891
	Lingkungan Kerja	.295	.104	.434	2.846	.008	.257	3.891
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,257 dan VIF sebesar 3,891, Lingkungan Kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,257 dan VIF sebesar 3,891, lebih kecil dari 10. Karena seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di sekitar sumbu horizontal (nilai 0), dan tidak membentuk pola tertentu seperti garis melengkung, corong terbuka, atau menyempit. Penyebaran ini menunjukkan bahwa varian residual bersifat konstan, atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.137	1.490		2.777	.010		

Disiplin Kerja	.339	.100	.515	3.378	.002	.257	3.891
Lingkungan Kerja	.295	.104	.434	2.846	.008	.257	3.891
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS ver.24 maka model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,137 + 0,339X_1 + 0,295X_2$$

Dari persamaan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 4,137 menunjukkan bahwa jika X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja), dan konstanta atau $X = 0$, maka Y (Kinerja) sebesar 4,137 satuan.
2. Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,339 berarti bahwa jika terjadi kenaikan Disiplin Kerja sebesar 1% maka Kinerja juga mengalami kenaikan sebesar 0,339 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,295 berarti bahwa jika terjadi kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka Kinerja juga mengalami kenaikan sebesar 0,295 satuan.

Uji Korelasi Produk Momen Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Produk Moment Berganda

Correlations				
		Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.862**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.862**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.889**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji Analisis Korelasi Product Moment secara parsial berdasarkan output SPSS 24 di interpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai rhitung (pearson correlation) diketahui nilai rhitung untuk hubungan Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,889 berdasarkan pedoman nilai interpretasi nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,80 – 1,00 yang berarti tingkat hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja termasuk pada tingkat hubungan sangat kuat.
2. Berdasarkan nilai sig.(2-tailed) dari tabel output diatas, diketahui nilai sig.(2-tailed) antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja.
3. Berdasarkan nilai rhitung (pearson correlation) diketahui nilai rhitung untuk hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar 0,878 berdasarkan pedoman nilai interpretasi nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,80 – 1,00 yang berarti tingkat hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.
4. Berdasarkan nilai sig.(2-tailed) dari tabel output diatas, diketahui nilai sig.(2-tailed) antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja.

Uji Korelasi Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.916a	.839	.827	1.029	.839	70.208	2	27	.000
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja									

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 7, analisis korelasi berganda (model summary) menggunakan SPSS ver 24 dapat disimpulkan:

1. Nilai sig f change sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja (Y) secara simultan (bersama-sama).
2. Nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,916 berdasarkan pedoman nilai interpretasi nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,80 – 1,00 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara Disiplin

Kerja (X1 dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y) secara simultan (bersama-sama) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.827	1.029
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa R square memiliki nilai sebesar 0,839. Artinya variabel Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 83,9%. Sedangkan sisanya 16,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.137	1.490		2.777	.010
	Disiplin Kerja	.339	.100	.515	3.378	.002
	Lingkungan Kerja	.295	.104	.434	2.846	.008
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 8, menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna secara parsial antara variabel X1, X2 terhadap Y. dengan demikian maka uji hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor Camat Penengahan sebesar 3,378. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa nilai thitung sebesar 3,378 lebih besar dari nilai ttabel 1,701 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dapat

diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).

2. Hipotesis kedua terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di kantor Camat Penengahan sebesar 2,846. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa nilai thitung sebesar 2,846 lebih besar dari nilai ttabel 1,701 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hipotesis (H2) pada penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.762	2	74.381	70.208	.000b
	Residual	28.605	27	1.059		
	Total	177.367	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 9, menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Dengan demikian maka uji hipotesis berdasarkan perhitungan uji F dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil uji F (Simultan) terdapat pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap variabel terikat Kinerja (Y) sebesar 70,208. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1 dan X2 adalah Fhitung lebih besar dari Ftabel (Fhitung 70,208 > Ftabel 3,35) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja.

KE Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, maka peneliti menarik kesimpulan atas penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja, dimana Disiplin Kerja (X1) dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja pegawai kantor Camat Penengahan. Hasil perhitungan bahwa nilai thitung $3,378 > t_{tabel} 1,701$, dengan taraf sig. bernilai $0,002 < 0,05$, sehingga H1 diterima dan Ho ditolak.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja, dimana Lingkungan Kerja (X2) dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja pegawai kantor Camat Penengahan. Hasil perhitungan bahwa nilai thitung $3,378 > t_{tabel} 1,701$, dengan taraf sig. bernilai $0,002 < 0,05$, sehingga H2 diterima dan Ho ditolak.
3. Secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y), atau dengan kata lain H3 diterima dan Ho ditolak, dengan kesimpulan bahwa hasil nilai signifikansi adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai fhitung $70,208 > f_{tabel} 3,35$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Edisi XIV). PT. Remaja Rosdakarya.
- Egi Radiansyah, H., & Muhammadiyah Kalianda, S. (2022). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Ulasan Palsu Pada Konsumen: Tinjauan Literatur Dan Arah Penelitian Masa Depan. *Kalianda Halok Gagah*, 5 (1), 42–49.
- Radiansyah, E., & Ariyanti, M. (2017). Analisis Pengaruh Penggunaan Tcash Menggunakan Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology 2 (utaut2) Studi Pada Mahasiswa Pengguna Tcash Di Universitas Telkom. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Radiansyah, E., & Eny Inti Suryani. (2023). Pengaruh Strategi Sale Promotion Terhadap Pemasaran Produk Kesehatan (Obat) Pt Actavis Indonesia Cabang Bandar Lampung. *Kalianda Halok*

Gagas, 6(1), 78–87. <https://doi.org/10.52655/khg.v6i1.67>

Radiansyah, E., & Putri, B. A. (2024). Pengaruh Kepercayaan Merek, Kemudahan Pembelian Dan Risiko Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen. *CAPITAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 278-291.

Ressa Artanovelita, Zulfahmi Sengaji, Radiansyah, E., & Edison Ginting. (2024). Analisis Pengaruh Kebiasaan, Gaya Hidup Dan Pendapatan Terhadap Keputusan Pembelian Motor Honda Vario Di Kalianda. *Kalianda Halok Gagasan*, 7(1), 45–55. <https://doi.org/10.52655/khg.v7i1.91>

Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.